



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ
2012 - 2015

Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

ΑΔΕΙΕΣ



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"
2007-2013
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



Περιεχόμενα

1. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ	3
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ	4
ΠΟΙΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	5
ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	5
ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ.....	6
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ.....	6
ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	6
ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ	7
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΛΗΦΘΕΙΣΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ..	7
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ	7
2. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	8
ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ.....	8
3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	9
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	9
ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	10
4. ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΩΝ	10
ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	10
ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ	11
ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (ΑΡΘΡΟ 142, Ν. 3655/08)	11
ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	12
ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	12
5. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΛΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ.....	13
6. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ – ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ.....	14
7. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΙΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΤΕΚΝΩΝ	14
8. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (Άρθρο 50 του Ν. 4075/2012).....	15

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ – ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ.....	15
ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	15
9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ	16
10. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ	16
11. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ.....	17
12. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΗ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ.....	18
13. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ.....	18
14. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ.....	19
15. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ AIDS	19
16. ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ (Ν. 1346/1983, άρθρο 2).....	19
17. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ	20
18. ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	21
19. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ.....	22
20. ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ	23
21. ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	24
22. ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ	24
23. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	25
24. ΠΗΓΕΣ.....	25

1. ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ

ΕΤΗΣΙΑ ΑΔΕΙΑ	Το χρονικό διάστημα ελεύθερου χρόνου που παρέχεται στον εργαζόμενο, με στόχο την ανανέωση των παραγωγικών του δυνάμεων (σωματικών και πνευματικών), κατά τη διάρκεια του οποίου η εργασιακή σχέση δεν διακόπτεται και μισθοδοτείται από τον εργοδότη.
ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	Κάθε εργαζόμενος από τον 1ο μήνα απασχόλησης
ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ	<p>A) <u>Από την έναρξη της σύμβασης εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης</u> (εντός, δηλαδή του 1ου ημερολογιακού έτους) στην επιχείρηση, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση.</p> <p>B) <u>Από τη συμπλήρωση του 12μήνου και έως 31-12 του 2ου ημερολογιακού έτους απασχόλησης:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 25 ημέρες (για εξαήμερη εργασία) για όλο το έτος- 21 ημέρες (για πενθήμερη εργασία) για όλο το έτος <p>Γ) <u>Από τη συμπλήρωση των 24 μηνών και για κάθε επόμενο έτος απασχόλησης:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- 26 ημέρες για εξαήμερη εργασία- 22 ημέρες για πενθήμερη εργασία
ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ	Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει εντός του ημερολογιακού έτους την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, έπειτα από αίτησή του και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Διαφορετικά, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές αδειας, προσαυξημένες κατά 100%, καθώς και το επίδομα αδειας (χωρίς ποσοστό προσαύξησης). Σε κάθε περίπτωση οι μισές από τις δικαιούμενες ημέρες αδειας πρέπει να χορηγούνται μέσα στο χρονικό διάστημα από την 1η Μαΐου έως την 30ή Σεπτεμβρίου του ημερολογιακού έτους.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	Πέραν των συνήθων αποδοχών ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειας, το οποίο φτάνει μέχρι τον μισό μισθό (για όσους αμείβονται με μισθό) ή μέχρι τα 13 ημερομίσθια (για όσους αμείβονται με ημερομίσθιο).
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ	Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οποιονδήποτε λόγο. Η απόλυση που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της άδειας θεωρείται άκυρη.

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ

Κάθε εργαζόμενος δικαιούται άδεια από τον 1ο μήνα απασχόλησής του στην ίδια επιχείρηση. Οι ημέρες της δικαιούμενης άδειας υπολογίζονται ως εξής:

A) Από την έναρξη της σύμβασης εργασίας και μέχρι τη συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης (εντός, δηλαδή, του 1ου ημερολογιακού έτους) στην επιχείρηση, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές, κατ' αναλογία με τον χρόνο εργασίας που έχει συμπληρώσει στην ίδια επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια.

Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση την ετήσια άδεια:

- 24 ημερών (για εξαήμερη εργασία), δηλαδή $24/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 2 ημέρες αδειας για κάθε μήνα απασχόλησης.
- 20 ημερών (για πενθήμερη εργασία), δηλαδή $20/12 \times$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου ή 1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης.

B) Από τη συμπλήρωση του 12μήνου και έως 31-12 του 2ου ημερολογιακού έτους απασχόλησης:

- 25 ημέρες (για εξαήμερη εργασία) για όλο το έτος ή $25/12$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου.
- 21 ημέρες (για πενθήμερη εργασία) για όλο το έτος ή $21/12$ μήνες απασχόλησης με στρογγυλοποίηση του γινομένου.

Γ) Από τη συμπλήρωση των 24 μηνών και για κάθε επόμενο έτος απασχόλησης:

- 26 ημέρες για εξαήμερη εργασία.

- 22 ημέρες για πενθήμερη εργασία.

Δ) Από τη συμπλήρωση υπηρεσίας 10 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας 12 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, η ετήσια άδεια φτάνει τις 30 εργάσιμες ημέρες (για εξαήμερη εργασία) ή τις 25 εργάσιμες ημέρες (για πενθήμερη εργασία).

Ε) Από τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας, η ετήσια άδεια προσαυξάνεται κατά μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλαδή συνολικά 31 ημέρες αδείας για εξαήμερη εργασία και 26 ημέρες αδείας για πενθήμερη εργασία.

ΠΟΙΕΣ ΗΜΕΡΕΣ ΔΕΝ ΣΥΝΥΠΟΛΟΓΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΙΣ ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Οι Κυριακές, οι αργίες και οι ημέρες ασθενείας (με παραμονή του μισθωτού στο σπίτι ή νοσηλεία του) που εμπίπτουν στο διάστημα της χορηγηθείσας αδείας δεν περιλαμβάνονται σε αυτή. Επιπλέον, για τους μισθωτούς που απασχολούνται επί πενθημέρου, δεν συνυπολογίζεται στον αριθμό ημερών αδείας η ημέρα της εβδομάδας κατά την οποία δεν εργάζονται λόγω πενθημέρου.

ΧΡΟΝΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να χορηγήσει εντός του ημερολογιακού έτους την άδεια που δικαιούται ο εργαζόμενος, έπειτα από αίτησή του και εντός δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης. Εάν η άδεια δεν χορηγηθεί εντός του ημερολογιακού έτους με υπαιτιότητα του εργοδότη (άρνηση, πταίσμα, αμέλεια), τότε αυτός πρέπει να καταβάλει στον εργαζόμενο τις αντίστοιχες αποδοχές αδείας, προσαυξημένες κατά 100%, καθώς και το επίδομα αδείας (χωρίς ποσοστό προσαύξησης).

Δεν επιτρέπεται η μεταφορά ημερών αδείας στο επόμενο ημερολογιακό έτος, ακόμη και αν έχει γίνει σχετική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Ο χρόνος χορήγησης των αδειών εντός του ημερολογιακού έτους καθορίζεται κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, όμως το ήμισυ τουλάχιστον των δικαιούμενων ημερών αδείας θα πρέπει να χορηγηθεί μέσα στο χρονικό διάστημα από 1η Μαΐου έως 30 Σεπτεμβρίου και θα πρέπει να τηρούνται τα ελάχιστα προβλεπόμενα ενιαία χρονικά διαστήματα αδείας.

ΚΑΤΑΤΜΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ

- Όταν προκύπτει ιδιαίτερα σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη στο πλαίσιο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε κατάτμηση του χρόνου αδειάς σε δύο περιόδους μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος. Η πρώτη περίοδος δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη των έξι εργάσιμων ημερών (επί εξαήμερου εργασίας), των πέντε εργάσιμων ημερών (επί πενθημέρου εργασίας) και των δώδεκα εργάσιμων ημερών (εάν ο εργαζόμενος είναι ανήλικος).
- Με έγγραφη αίτηση του εργαζομένου προς τον εργοδότη, για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας, επιτρέπεται η κατάτμηση του χρόνου ετήσιας αδειάς και σε περισσότερες από δύο περιόδους, υπό την προϋπόθεση ότι θα χορηγηθεί ενιαίο διάστημα αδειάς δέκα εργάσιμων ημερών (για πενθήμερη εργασία) και δώδεκα εργάσιμων ημερών (για εξαήμερη εργασία ή για ανήλικο εργαζόμενο).
- Σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και έκτακτο/εποχικό προσωπικό με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και παρουσιάζουν, λόγω του αντικειμένου τους, σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα του έτους μεγάλη σύρρευση εργασίας, ο εργοδότης μπορεί να αποφασίσει τη χορήγηση ενιαίου τμήματος 10 ή 12 εργάσιμων ημερών (για πενθήμερη και εξαήμερη εργασία, αντίστοιχα) στο τακτικό προσωπικό, σε οποιοδήποτε χρονικό διάστημα του έτους και κυρίως σε εκείνο που παρουσιάζεται μείωση του φόρτου εργασίας. Και στην περίπτωση αυτή δεν απαιτείται έγκριση της απόφασης του εργοδότη από την Κοινωνική Επιθεώρηση Εργασίας.

(Ν. 4093/2012, άρθρο 1, υποπαράγραφος ΙΑ.14, περίπτωση 3)

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΔΕΙΑ

Ο μισθωτός δικαιούται να λάβει τις συνήθεις αποδοχές που θα λάμβανε αν απασχολούνταν πραγματικά στην επιχείρηση κατά τον αντίστοιχο χρόνο της άδειάς του. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνεται κάθε τακτικό και μόνιμο αντάλλαγμα που λαμβάνει για την εργασία του (μισθός ή ημερομίσθιο, αλλά και πρόσθετες παροχές, όπως τροφή, κατοικία, ποσοστά, επιδόματα κ.λπ.).

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Πέραν των συνήθων αποδοχών ο μισθωτός δικαιούται και επίδομα αδειάς, το οποίο ισούται με το σύνολο των αποδοχών αδειάς, χωρίς όμως και να μπορεί να ξεπερνάει

σε κάθε περίπτωση τις αποδοχές 15 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και 13 ημερών γι' αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή με άλλο τρόπο (αρθρ. 3 παρ. 6 ν. 4504/1996). Οι ρυθμίσεις αυτές συμπεριλήφθησαν στην ΕΓΣΣΕ της 15/7/2010 (αρθρ. 2) προκειμένου να καταστεί δυσχερής η τυχόν κατάργηση του επιδόματος με νομοθετική πράξη στο πλαίσιο των μέτρων λιτότητας.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας καταβάλλονται κατά την έναρξη της αδειας και δεν συμψηφίζονται με ανώτερες των νομίμων καταβαλλόμενες αποδοχές.

ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΗ ΛΗΦΘΕΙΣΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΛΗΞΗΣ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εάν ο εργαζόμενος δεν έχει λάβει την άδεια που δικαιούται και προκύψει λήξη της σύμβασης εργασίας (με απόλυση, παραίτηση, θάνατο εργαζομένου ή λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου), οφείλονται αποζημίωση αδειας και επίδομα αδειας, ανάλογα με τον χρόνο που παρέχονταν υπηρεσίες από τον εργαζόμενο στον εργοδότη. Ειδικότερα:

- Για το 1ο και το 2ο ημερολογιακό έτος από την πρόσληψη του εργαζομένου, οφείλονται 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης, καθώς και 2 ημερομίσθια ή 2/25 του μισθού για κάθε μήνα απασχόλησης ως επίδομα αδειας (με τον περιορισμό του μισού μισθού ή των 13 ημερομισθίων).

Από το 3ο ημερολογιακό έτος μετά την πρόσληψη, οφείλονται οι αποδοχές πλήρους αδειας και το επίδομα αδειας που θα λάμβανε ο εργαζόμενος, εάν λάμβανε την άδειά του το χρονικό διάστημα που λύθηκε η σχέση εργασίας.

ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΕΙΣ

Κατά τη διάρκεια της άδειας απαγορεύεται η απασχόληση των μισθωτών και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας για οποιονδήποτε λόγο. Η απόλυση που πραγματοποιείται κατά τη διάρκεια της άδειας θεωρείται άκυρη.

2. ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ

ΑΔΕΙΑ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ	Οι στρατευόμενοι μισθωτοί δεν δικαιούνται άδεια κατά το διάστημα της στράτευσής τους, ενώ ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας μόνο για τον εργοδότη στον οποίο υπηρετούσε ο μισθωτός κατά τον χρόνο της στράτευσης.
ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΔΕΙΑΣ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ	Αν ο μισθωτός μετά την απόλυσή του από τον στρατό συνεχίσει την εργασία του στον ίδιο εργοδότη (υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις), θα λάβει κανονικά την ετήσια άδειά του. Σε διαφορετική περίπτωση, θα λάβει αποζημίωση αδειάς και επίδομα αδειάς ανάλογο του χρόνου απασχόλησής του στον εργοδότη.

ΣΤΡΑΤΕΥΣΗ ΜΙΣΘΩΤΟΥ

Α) Ο μισθωτός που απασχολείται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και στρατεύεται έχοντας συμπληρώσει προηγουμένως έξι (6) τουλάχιστον μήνες υπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, όταν αποστρατευθεί δικαιούται να επανέλθει στην επιχείρηση όπου εργαζόταν προ της στράτευσής του, υπό την προϋπόθεση ότι, μέσα σ' έναν (1) μήνα από την ημέρα της αποστρατείας του, πρέπει να δηλώσει στα αρμόδια όργανα της επιχείρησης ότι επιθυμεί να επανέλθει και να επανενταχθεί στο εργατικό δυναμικό της. Μετά την απόλυσή του από τον στρατό και τη συνέχιση της απασχόλησής του στον εργοδότη δικαιούται να λάβει την ετήσια άδειά του και το επίδομα αδειάς.

Β) Για τον μισθωτό που στρατεύεται χωρίς να έχει προηγουμένως συμπληρώσει έξι (6) μήνες υπηρεσίας στον εργοδότη του, η σύμβαση εργασίας του λύεται κατά το χρονικό σημείο που παρουσιάζεται στις τάξεις του στρατού.

Στην περίπτωση αυτή, η στράτευση και συνεπακόλουθη αποχώρησή του από την εργασία θεωρείται οικειοθελής αποχώρηση και για τον λόγο αυτό δεν δικαιούται αποζημίωση.

Δικαιούται, όμως, ποσό αποζημίωσης αδειάς, καθώς και επιδόματος αδειάς ανάλογο με τους μήνες απασχόλησής του.

Γ) Για τον μισθωτό που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου, η διάρκεια της οποίας λήγει κατά το χρονικό διάστημα στο οποίο αυτός εκτελεί τη στρατιωτική του θητεία, ο εργοδότης που τον απασχολούσε προ της στράτευσής του δεν είναι υποχρεωμένος να τον επαναπροσλάβει μετά την αποστράτευσή του, για τον λόγο ότι η σύμβαση εργασίας του έχει λήξει.

Υποχρεούται, όμως, να του καταβάλει ποσό αποζημίωσης αδειας και επιδόματος αδειας ανάλογο με τους μήνες απασχόλησής του.

3. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	Χρονικό διάστημα αδειας για την προστασία της εγκύου εργαζομένης πριν και μετά τον τοκετό. Προβλέπεται για τις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και όχι για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες λήγουν κανονικά κατά την ημερομηνία που είχε εξαρχής οριστεί.
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	Πραγματοποίηση 200 ημερών εργασίας τουλάχιστον κατά τη διετία που προηγείται της πιθανής ημερομηνίας τοκετού.
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ	Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Από αυτές οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (λόγω κυοφορίας) και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό (λόγω λοχείας).

ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων. Από αυτές οι 8 εβδομάδες χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού (λόγω κυοφορίας) και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό (λόγω λοχείας).

Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί νωρίτερα από την αρχικά προβλεπόμενη ημερομηνία, το υπόλοιπο των πρώτων 8 εβδομάδων χορηγείται μετά τον τοκετό, ώστε να συμπληρωθούν οι 17 εβδομάδες της χορηγουμένης άδειας μητρότητας.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί αργότερα από την ημερομηνία που είχε αρχικά προβλεφθεί, τότε παρατείνεται η άδεια λόγω κυοφορίας –μέχρι τον τοκετό– χωρίς αντίστοιχη μείωση του χρόνου αδείας λόγω λοχείας.

ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΑΔΕΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Σε περίπτωση ασθενείας που προέρχεται από την κύηση ή τον τοκετό, η άδεια παρατείνεται ανάλογα (πριν ή μετά την περίοδο των 8 εβδομάδων), χωρίς, όμως, ταυτόχρονη καταβολή επιδομάτων μητρότητας και ασθενείας.

4. ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΤΕΚΝΩΝ

ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ	Άδεια που χορηγείται το διάστημα μετά τη λήξη της αδείας λοχείας είτε με τη μορφή μειωμένου ωραρίου είτε με χορήγηση συνεχόμενης ισόχρονης αδείας με αποδοχές.
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	Το μειωμένο ωράριο ή ισόχρονη άδεια για θηλασμό και φροντίδα παιδιού αμείβεται με τις αποδοχές της κανονικής εργασίας. Η εφαρμογή μειωμένου ωραρίου δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να καθιστά δυσμενέστερες τις συνθήκες απασχόλησης του εργαζομένου. Απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό <u>διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό</u> ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία.

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΑΔΕΙΑΣ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ

Η άδεια θηλασμού και φροντίδας παιδιών που χορηγείται μετά τη λήξη της αδείας λοχείας μπορεί να χορηγηθεί με τους εξής τρόπους:

1. Για 30 μήνες μετά τη λήξη τις άδειας λοχείας δικαίωμα προσέλευσης στον χώρο εργασίας μία ώρα αργότερα από το κανονικό ωράριο ή αποχώρησης από τον χώρο εργασίας μία ώρα νωρίτερα από το κανονικό ωράριο, ή
2. Με συμφωνία του εργοδότη εφαρμογή μειωμένου ωραρίου, όπως παραπάνω περιγράφηκε, κατά δύο ώρες ημερησίως για διάστημα 12 μηνών και κατά 1 ώρα ημερησίως για επιπλέον διάστημα 6 μηνών, ή
3. Αντί για εφαρμογή μειωμένου ωραρίου μπορεί να ζητηθεί η χορήγηση συνεχόμενης ισόχρονης άδειας με αποδοχές εντός του χρονικού διαστήματος που υφίσταται δικαίωμα εφαρμογής μειωμένου ωραρίου για τη φροντίδα του παιδιού.

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ ΑΔΕΙΑΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

Σε περίπτωση που η εργαζόμενη μητέρα δεν κάνει χρήση του δικαιώματός της για εφαρμογή μειωμένου ωραρίου ή λήψη αδειας θηλασμού και φροντίδας παιδιού, ο εργαζόμενος πατέρας δικαιούται να ζητήσει εφαρμογή μειωμένου ωραρίου ή χορήγηση αδειας για φροντίδα παιδιού.

ΕΙΔΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ (ΑΡΘΡΟ 142, Ν. 3655/08)

Ειδική άδεια προστασίας μητρότητας χρονικής διάρκειας έξι (6) μηνών δικαιούνται εργαζόμενες μητέρες ασφαλισμένες στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και απασχολούμενες σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση.

Δεν αποτελεί όμοια διευκόλυνση με την εννεάμηνη άδεια ανατροφής τέκνου που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι, ανεξαρτήτως φύλου, και εάν η μητέρα έχει κάνει χρήση της αδειας αυτής, δεν πρέπει να αφαιρείται από το εννεάμηνο το οποίο δικαιούται ο πατέρας. (Ο Συνήγορος του Πολίτη είχε επανειλημμένα διατυπώσει και εγγράφως την άποψη ότι, πρώτον, πρόκειται για άδεια μητρότητας, την οποία δικαιούνται μόνο μητέρες εργαζόμενες, ενώ οι άδειες ανατροφής είναι ατομικό δικαίωμα ενός εκάστου γονέα. Δεύτερον, το θέμα πρέπει να λυθεί κατόπιν συνεννόησης μεταξύ του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Τέλος, το θέμα αυτό διαβιβάστηκε και στη Μονάδα Νομοθεσίας Ισότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προς διερεύνηση τυχόν παραβίασης διατάξεων του ευρωπαϊκού δικαίου.

[Άρθρο 142 του Ν. 3655/2008(ΦΕΚ 58 Α/ 3-4-2008)]

ΧΟΡΗΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Η άδεια αυτή χορηγείται μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού-λοχείας) ή και της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας.

Την ειδική άδεια προστασίας μητρότητας δικαιούνται και οι εργαζόμενες μητέρες που μετά την άδεια μητρότητας και την άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου έκαναν χρήση της ετήσιας κανονικής τους άδειας, εάν αυτό ήταν απαραίτητο λόγω των θεσμοθετημένων ετήσιων προθεσμιών για τη χορήγησή της.

Μετά τη λήξη της ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας η εργαζόμενη δικαιούται να κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου όπως αυτό ισχύει, αν δεν έχει προηγηθεί η χρήση του.

Προϋπόθεση για τη χορήγηση της ειδικής άδειας μητρότητας είναι η υποβολή από την ίδια τη δικαιούχο ή δι' αντιπροσώπου της, στην αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, αίτησης εντός αποκλειστικής προθεσμίας 60 ημερών από τη λήξη της άδειας μητρότητας (τοκετού και λοχείας), της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας ή και της ετήσιας κανονικής άδειας.

Η ασφαλισμένη δύναται, με αίτησή της, να κάνει χρήση του συνόλου ή τμήματος αυτής. Επίσης, μπορεί να διακόψει την ειδική άδεια, με έγγραφη συμφωνία του εργοδότη. Σε κάθε περίπτωση το υπόλοιπο της άδειας δεν μεταφέρεται σε άλλη χρονική περίοδο.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Με το άρθρο 36 του Ν. 3996/2011 η παρ. 1 του άρθρου 15 του Ν. 1483/1984 (Α' 153) αντικαθίσταται ως εξής: «1. **Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία** της σύμβασης ή σχέσης εργασίας εργαζομένης από τον εργοδότη της τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της όσο και για το χρονικό **διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό** ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία από την καταγγελία της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ (18) μήνες από τον τοκετό ή τον μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη».

5. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΜΕΛΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	Εργαζόμενος γονέας που απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη, με ασθενές εξαρτώμενο από αυτόν μέλος της οικογένειάς του.
ΧΡΟΝΟΣ, ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Η άδεια για ασθένεια μελών οικογενείας χορηγείται χωρίς αποδοχές, εφάπαξ ή τμηματικά και η διάρκειά της δεν ξεπερνάει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες ετησίως, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα (1) εξαρτώμενο από αυτόν μέλος της οικογενείας.

Στην περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων μελών της οικογένειας ο εργαζόμενος δικαιούται άδεια υπό την προϋπόθεση ότι απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξάρτητα αν έχει συμπληρώσει υπηρεσία 1 έτους στον ίδιο εργοδότη.

Εξαρτώμενα πρόσωπα θεωρούνται:

Α) Τα παιδιά μέχρι 16 ετών –φυσικά ή υιοθετημένα– και τα παιδιά άνω των 16, εφόσον πάσχουν από βαριά ασθένεια ή φέρουν αναπηρία.

Β) Σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

Γ) Γονείς ή ανύπαντρα αδέρφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Η άδεια ασθενείας μελών της οικογένειας χορηγείται χωρίς αποδοχές, εφάπαξ ή και τμηματικά και η διάρκειά της δεν μπορεί να ξεπεράσει τις έξι (6) εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, εάν ο δικαιούχος προστατεύει ένα παιδί, με δυνατότητα αύξησής της σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά, και σε 14 εργάσιμες ημέρες, αν προστατεύει τρία (3) παιδιά και πάνω (ΕΓΣΣΕ 2008-2009 άρθρο 5).

6. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ – ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ

ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ – ΕΝΝΟΙΑ	Άδεια με αποδοχές 5 εργάσιμων ημερών (για πενθήμερη εργασία) και 6 εργάσιμων ημερών (για εξαήμερη εργασία) χορηγείται σε κάθε εργαζόμενο σε περίπτωση τέλεσης γάμου. Δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες κανονικής αδειάς.
ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	Για συγκεκριμένα επαγγέλματα προβλέπεται από κλαδικές συλλογικές συμβάσεις άδεια γάμου περισσότερων ημερών.
ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ	Κάθε εργαζόμενος πατέρας δικαιούται 2 εργάσιμες ημέρες άδειας με αποδοχές σε περίπτωση γέννησης παιδιού και για κάθε παιδί. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με τις ημέρες κανονικής αδειάς.

7. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΥΙΟΘΕΤΗΜΕΝΩΝ ΤΕΚΝΩΝ

Το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα των παιδιών σύμφωνα με το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ του 1993 (άδεια φροντίδας τέκνου) έχουν και οι θετοί γονείς παιδιών ηλικίας έως έξι ετών, καθώς και οι άγαμοι γονείς με αφετηρία την ημερομηνία της υιοθεσίας.

Τη γονική άδεια ανατροφής (κατωτέρω) δικαιούται και ο εργαζόμενος ο οποίος υιοθετεί ή αναδέχεται τέκνο ηλικίας έως έξι (6) ετών. Η άδεια χορηγείται μετά την περαίωση της διαδικασίας υιοθεσίας ή αναδοχής, ενώ τμήμα αυτής μπορεί να χορηγείται, με αίτηση του εργαζομένου και στο προ της ολοκλήρωσης των ως άνω διαδικασιών διάστημα. Το ανωτέρω δικαίωμα ισχύει μέχρι τα οκτώ (8) έτη του παιδιού, σε περίπτωση που η διαδικασία υιοθεσίας ή αναδοχής δεν έχει ολοκληρωθεί μέχρι την ηλικία των έξι (6) ετών αυτού.

8. ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ (Άρθρο 50 του Ν. 4075/2012)

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ ΠΑΙΔΙΟΥ	Σκοπός είναι η εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς το παιδί μέχρι αυτό να συμπληρώσει τα έξι (6) χρόνια.
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	Ο εργαζόμενος γονέας πρέπει να έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη (εκτός εάν ισχύουν ευνοϊκότερες διατάξεις ή συμφωνίες).
ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται άνευ αποδοχών και για διάστημα τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών εφάπαξ ή τμηματικά.

ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ – ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ

Ο εργαζόμενος γονέας έχει δικαίωμα γονικής άδειας ανατροφής του παιδιού μέχρις ότου συμπληρώσει την ηλικία των έξι (6) ετών, με σκοπό την εκπλήρωση των ελάχιστων υποχρεώσεων ανατροφής προς αυτό. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει ένα (1) χρόνο συνεχόμενης ή διακεκομμένης εργασίας στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

ΧΡΟΝΟΣ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

Η γονική άδεια ανατροφής είναι άνευ αποδοχών, χορηγείται εγγράφως για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων (4) μηνών και αποτελεί ατομικό δικαίωμα κάθε γονέα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης. Η γονική άδεια ανατροφής χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά, κατόπιν σχετικής αίτησης του εργαζομένου, στην οποία ορίζεται η έναρξη και η λήξη της. Για τη χορήγηση της γονικής άδειας ανατροφής παιδιού για κάθε ημερολογιακό έτος τηρείται σειρά προτεραιότητας των εργαζομένων, ενώ χορηγείται με απόλυτη προτεραιότητα σε περιπτώσεις γονέων παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια και μόνων γονέων λόγω θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνων.

Το δικαίωμα για γονική άδεια ανατροφής περισσότερων από ένα παιδιών είναι αυτοτελές για το καθένα από αυτά, με την προϋπόθεση ότι μεσολάβησε ένας (1) χρόνος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, εκτός αν ορίζεται ευνοϊκότερα από ειδική διάταξη νόμων, διαταγμάτων, κανονισμών, Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, Διαιτητικών Αποφάσεων ή συμφωνιών εργοδοτών και εργαζομένων.

Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη, με κοινή δήλωσή τους καθορίζεται ποιος θα κάνει πρώτος χρήση του δικαιώματος αυτού και για πόσο χρονικό διάστημα, ενώ η γονική άδεια ανατροφής τέκνου χορηγείται διπλάσια στον άλλο γονέα σε περίπτωση θανάτου γονέα, ολικής αφαίρεσης της γονικής μέριμνας ή μη αναγνώρισης τέκνου. Σε περίπτωση διάστασης ή διαζυγίου ο κάθε γονέας διατηρεί αυτοτελές το δικαίωμα χορήγησης γονικής άδειας ανατροφής τέκνου.

9. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	Χήρος /α ή άγαμος/η γονέας με επιμέλεια τέκνου.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	Έξι (6) εργάσιμες ημέρες τον χρόνο με αποδοχές.

Πέραν των αδειών που προβλέπονται από άλλες διατάξεις, άδεια έξι (6) ημερών ανά έτος με αποδοχές χορηγείται στους εργαζομένους που έχουν χηρέψει και στον άγαμο/η γονέα που έχει την επιμέλεια του τέκνου.

Γονέας με τρία (3) παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών, ηλικίας μέχρι 12 ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά έπειτα από συνεννόηση με τον εργοδότη σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 7).

10. ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ

Όταν αποκτάται παιδί με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται να λάβουν το σύνολο των αδειών που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του τέκνου, όπως θα συνέβαινε εάν ήταν οι φυσικοί γονείς. Το μειωμένο ωράριο

που ισχύει ως άδεια θηλασμού και φροντίδας τέκνου δικαιούνται και η παρένθετη και η αποκτώσα μητέρα.

11. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	Εργαζόμενοι με παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών τα οποία παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους.
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Η άδεια αυτή χορηγείται με αποδοχές και η διάρκειά της ανέρχεται μέχρι και σε τέσσερις (4) ημέρες ετησίως για κάθε παιδί.

Οι εργαζόμενοι με παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών που είναι μαθητές στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης (συμπεριλαμβανομένου και του νηπιαγωγείου) δικαιούνται να απουσιάζουν ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα από την εργασία τους για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους. Η άδεια αυτή χορηγείται με αποδοχές και μπορεί να φτάσει τις τέσσερις (4) ημέρες τον χρόνο για κάθε παιδί (ΕΓΣΣΕ 2008-2009).

Η άδεια αυτή χορηγείται τμηματικά και ποτέ δεν ξεπερνά τη μία (1) εργάσιμη ημέρα. Χορηγείται πάντοτε τμηματικά και ποτέ για περισσότερο από μία (1) εργάσιμη ημέρα κάθε φορά. Η άδεια για την παρακολούθηση σχολικής επίδοσης δεν συμψηφίζεται με άλλες άδειες που δικαιούται ο εργαζόμενος.

Ο αριθμός των απασχολουμένων στην επιχείρηση και το εάν ο άλλος γονέας του τέκνου εργάζεται ή όχι εκτός σπιτιού δεν έχει καμία επίπτωση στο δικαίωμα άδειας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.

Στην περίπτωση που και οι δύο γονείς εργάζονται, από κοινή συμφωνία τους προκύπτει ποιος θα κάνει κάθε φορά χρήση του δικαιώματος αδείας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης.

12. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΗ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗ

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΑΠΟΔΟΧΕΣ	Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας που πάσχουν από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση δικαιούνται άδεια έως 22 εργάσιμες ημέρες τον χρόνο με αποδοχές.
ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ	Ο εργαζόμενος να έχει προϋπηρεσία τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη και η ανάγκη για μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση να έχει γνωστοποιηθεί στον τελευταίο.

(ΕΓΣΣΕ 2002 -2003, άρθρο 8)

Πέραν της ανάγκης του ίδιου του εργαζομένου για μεταγγίσεις αίματος ή αιμοκάθαρση, προβλέπεται και η χορήγηση άδειας σε εργαζόμενο γονέα με παιδί που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.

Ειδικότερα, φυσικοί ή θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως δέκα οκτώ (18) ετών συμπληρωμένων, που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, δικαιούνται πρόσθετη άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών ετησίως με αποδοχές. Την άδεια αυτή δικαιούνται και οι δύο γονείς του πάσχοντος τέκνου και δεν συμψηφίζεται με άδεια που δικαιούνται βάσει άλλων διατάξεων (ΕΓΣΣΕ 2004, άρθρο 12).

Σε περίπτωση νοσηλείας του παιδιού λόγω ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά αναγκαία την άμεση παρουσία του εργαζόμενου φυσικού, θετού ή ανάδοχου γονέα, χορηγείται γονική άδεια νοσηλείας, και μέχρι την ηλικία των 18 ετών του τέκνου συμπληρωμένων, χωρίς αποδοχές, εφόσον έχει εξαντλήσει τη γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 51 του νόμου 4075/2012, για όσο διάστημα διαρκεί η νοσηλεία και σε κάθε περίπτωση όχι πέραν των τριάντα εργάσιμων ημερών ανά έτος.

13. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ

Εργαζόμενοι που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας δικαιούνται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών. (ΕΓΣΣΕ 2002-2003, άρθρο 9). Με το άρθρο 8, ΕΓΣΣΕ 2010-2012, διευκρινίστηκε ότι η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς χορηγείται όχι μόνο για τους εξ αίματος, αλλά και για τους εξ αγχιστείας στην ίδια γραμμή και στον ίδιο βαθμό.

14. ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ

Τα άτομα με ποσοστό αναπηρίας 50% τουλάχιστον που υπάγονται στις διατάξεις του άρθρου 1, παράγρ. 1, περ. β', εδ. α' του Ν. 2643/98, καθώς και οι ανάπηροι μόνιμοι υπάλληλοι του Δημοσίου-ΝΠΔΔ-ΟΤΑ με τις ίδιες ουσιαστικές προϋποθέσεις, δικαιούνται κατά το άρθρο 8, παράγρ. 4 του Ν. 2643/98 έξι (6) εργάσιμες ημέρες επιπλέον της κανονικής τους αδειας κατ' έτος.

15. ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ AIDS

Εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση φορείς ή πάσχοντες από AIDS που έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία και έχουν υπηρεσία μέχρι (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται έως ένα (1) μήνα επιπλέον άδεια για κάθε ημερολογιακό έτος. Η άδεια αυτή χορηγείται με αποδοχές και προϋποθέτει γνωστοποίηση προς τον εργοδότη.

16. ΑΔΕΙΑ ΣΠΟΥΔΩΝ (Ν. 1346/1983, άρθρο 2)

ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ	Εργαζόμενοι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές εκπαιδευτικών μονάδων οποιουδήποτε τύπου και οποιασδήποτε βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο με οποιονδήποτε τρόπο.
ΑΠΟΔΟΧΕΣ, ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΤΡΟΠΟΣ ΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	Πρόσθετη άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας 30 εργάσιμων ημερών (ΕΓΣΣΕ 96, άρθρο 7), συνεχών ή διακεκομμένων κατ' έτος για συμμετοχή στις εξετάσεις.

Εργαζόμενοι μαθητές, φοιτητές ή σπουδαστές εκπαιδευτικών μονάδων του Δημοσίου ή υπό την εποπτεία του Δημοσίου δικαιούνται ετησίως πρόσθετη άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών (συνεχών ή διακεκομμένων) άνευ αποδοχών για τη συμμετοχή τους σε εξετάσεις.

Για τη χορήγηση της ειδικής αυτής άδειας δεν τίθεται όριο ηλικίας, αλλά χορηγείται για το προπβλεπόμενο διάστημα διάρκειας των σπουδών προσαυξημένο κατά δύο (2) έτη. Δεν ενδιαφέρει εάν οι σπουδές πραγματοποιήθηκαν διακεκομμένα, ούτε εάν ο εργαζόμενος έχει συμπληρώσει ένα (1) έτος προϋπηρεσίας στον εργοδότη.

Βεβαίωση για την ιδιότητα μαθητή, φοιτητή ή σπουδαστή, αλλά και για τη συμμετοχή του στις εξετάσεις εκδίδεται από την αντίστοιχη σχολή και υποβάλλεται στον εργοδότη από τον δικαιούχο της ειδικής άδειας. Την άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις δικαιούνται και όσοι παρακολουθούν προγράμματα στα Ανοικτά Πανεπιστήμια, εάν αυτά ανήκουν στον Δημόσιο Τομέα ή εποπτεύονται από αυτόν.

Στην περίπτωση ανήλικων εργαζόμενων μαθητών, φοιτητών ή σπουδαστών, η ειδική άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις καθορίζεται ως εξής: Δύο (2) ημέρες άδεια άνευ αποδοχών για κάθε ημέρα συμμετοχής σε εξετάσεις. Η άδεια αυτή χορηγείται συνεχόμενη ή τμηματικά με κατώτατο χρονικό διάστημα τις δεκατέσσερις (14) ημέρες. Για τις ημέρες της αδείας οι αποδοχές καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ.

Άδεια δεκατεσσάρων (14) ημερών με αποδοχές για συμμετοχή σε εξετάσεις δικαιούνται και όσοι μαθητές, φοιτητές ή σπουδαστές απασχολούνται στο Δημόσιο ή σε Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.

17. ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΣΕ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥΣ ΦΟΙΤΗΤΕΣ

Άδεια δέκα (10) εργάσιμων ημερών δικαιούνται οι συμμετέχοντες σε πρόγραμμα σπουδών για την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης ή για την απόκτηση διδακτορικού διπλώματος ΑΕΙ και ΤΕΙ της Ελλάδας ή του εξωτερικού. Η άδεια χορηγείται άνευ αποδοχών από τον εργοδότη, σε συνεχείς ημέρες ή τμηματικά. Δεν υπάρχει περιορισμός όσον αφορά την ηλικία του δικαιούχου και ισχύει μέχρι δύο (2) έτη (ΕΓΣΣΕ 2004-2005, άρθρο 10).

18. ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΔΕΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΣΚΟΠΟΣ	Η ανάπτυξη και εδραίωση του δικαιώματος των εργαζομένων συνδικαλιστικών στελεχών στη γνώση, ώστε να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής δράσης αλλά και να αναβαθμιστεί η αξία του εργατικού δυναμικού της χώρας.
Α. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ	Χορηγείται πρόσθετη άδεια με αποδοχές για έως και δεκατέσσερις (14) ημέρες ετησίως για την εκπαίδευση συνδικαλιστικών στελεχών. Υποχρέωση για τη χορήγηση της άδειας αυτής έχουν οι επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 50 εργαζομένων.
Β. ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ –ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ	Διαρκεί εννέα (9) μήνες και χορηγείται χωρίς την καταβολή αποδοχών από τον εργοδότη. Δικαιούχοι είναι οι εργαζόμενοι που φοιτούν στο Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ. Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές για το διάστημα των εννέα (9) μηνών καταβάλλονται από τον Λογαριασμό για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ).

1. Η άδεια για συνδικαλιστική επιμόρφωση χορηγείται από επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 50 εργαζομένων, σε αναλογία 1% του απασχολούμενου - κατά τη χορήγηση της άδειας - προσωπικού, για τη συμμετοχή σε προγράμματα επιμόρφωσης συνδικαλιστικών στελεχών. Πρόκειται για πρόσθετη κανονική άδεια διάρκειας δύο (2) εβδομάδων ετησίως. Χορηγείται σε αριθμό μισθωτών άνω των τριών (3) αλλά όχι και άνω των δέκα πέντε (15), ενώ απαιτείται σχετικό αίτημα της ΓΣΕΕ συνοδευόμενο από αναλυτικό πρόγραμμα εκπαίδευσης που καλύπτει το χρόνο αδείας και έχει εγκριθεί από το ανώτατο συμβούλιο εργασίας.
2. Η άδεια για συνδικαλιστική εκπαίδευση χορηγείται, κατόπιν συμφωνίας εργαζομένου και επιχείρησης, εφόσον δεν παρακωλύεται η εύρυθμη λειτουργία αυτής, μέχρι και σε

είκοσι (20) άτομα σε όλη τη χώρα και αφορά επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον εκατό (100) εργαζομένους. Σημειώνεται ότι η άδεια για συνδικαλιστική εκπαίδευση μπορεί να χορηγηθεί μόνο σε ένα (1) άτομο για κάθε επιχείρηση που απασχολεί μέχρι χίλιους (1.000) εργαζομένους.

19. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα διοικητικά συμβούλια των πρωτοβάθμιων σωματείων, των δευτεροβάθμιων οργανώσεων και της ΓΣΕΕ είναι επιφορτισμένα με την ευθύνη της αποτελεσματικής εκπροσώπησης των συναδέλφων τους. Αυτό το έργο απαιτεί χρόνο, αφοσίωση, διαρκή ενημέρωση με τις εξελίξεις στην επιχείρηση, αλλά και την οικονομία και την κοινωνία γενικότερα. Για το λόγο αυτό ο Ν. 1264/1982 θεσπίζει την υποχρέωση του εργοδότη να παραχωρεί στα συνδικαλιστικά στελέχη χρόνο από το ωράριο εργασίας τους, προκειμένου να διευκολύνει την άσκηση των συνδικαλιστικών τους καθηκόντων.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ

ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ (Ν. 1264/82, άρθ. 17,18, Ν. 2224/94, άρθ. 6) Γ' ΒΑΘΜΟΣ (ΓΣΕΕ)		
ΟΡΓΑΝΩΣΗ	ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΑΔΕΙΑΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ
Μέλη ΔΣ της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας οργάνωσης	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Β' ΒΑΘΜΟΣ (ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΕΣ-ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΚΕΝΤΡΑ)		
Πρόεδρος και Γενικός Γραμματέας Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάνω από 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν πάνω από 1.501 και ως 10.000 ψηφίσαντα μέλη	Όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους	Με αποδοχές
Πρόεδρος Εργατικού Κέντρου/Ομοσπονδίας, εφόσον οι υπαγόμενες στη δύναμή τους πρωτοβάθμιες	15 ημέρες τον μήνα	Με αποδοχές

συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν έως 1.500 μέλη		
Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας, Ταμίας των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	15 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη ΔΣ των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβάθμιων οργανώσεων	9 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Μέλη Εκτελεστικής Επιτροπής της αμέσως επόμενης αντιπροσωπευτικής οργάνωσης	Το 1/3 των ημερών της πλέον αντιπ/κής οργάνωσης	Χωρίς αποδοχές
Α' ΒΑΘΜΟΣ (ΣΩΜΑΤΕΙΑ)		
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι 500 και άνω	5 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Πρόεδρος, Αντιπρόεδρος, Γενικός Γραμματέας πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών Οργανώσεων αν τα μέλη της οργάνωσης που εκπροσωπούν είναι λιγότερα από 500	3 ημέρες τον μήνα	Χωρίς αποδοχές
Αντιπρόσωποι στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις κατά τη διάρκεια συνεδρίων	Όλη τη διάρκεια του συνεδρίου	Χωρίς αποδοχές
ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΜΕ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΑΠΟ ΣΣΕ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΥΠΕΡΙΣΧΟΥΝ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ.		

20. ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Για την άσκηση του εκλογικού δικαιώματος χορηγείται ειδική άδεια με αποδοχές. Δεν συμψηφίζεται με την κανονική ή άλλης μορφής άδεια και οι χορηγούμενες ημέρες εξαρτώνται από την απόσταση του τόπου εργασίας και του τόπου άσκησης του εκλογικού δικαιώματος ως εξής:

Για εργαζομένους με πενθήμερο:

- από 200-400 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 401 χλμ. και πάνω, δύο εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

Για εργαζομένους με εξαήμερο:

- από 100-200 χλμ., μια εργάσιμη ημέρα
- από 201-400 χλμ., δύο εργάσιμες ημέρες
- από 401 χλμ. και πάνω, τρεις εργάσιμες ημέρες
- για τα νησιά μέχρι 3 ημέρες

21. ΑΔΕΙΑ ΩΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι ωρομίσθιοι που απασχολούνται κανονικά σε καθημερινή βάση δικαιούνται άδεια όπως όλοι οι μισθωτοί. Οι αποδοχές αδειας και το επίδομα αδειας υπολογίζεται με βάση τον μέσο (ημερήσιο) όρο των αμοιβών που έλαβαν μέσα στο χρονικό διάστημα από την πρόσληψή τους ή τη λήξη της προηγούμενης αδειας τους μέχρι την έναρξη της νέας αδειας (άρθρο 5 της από 26.1.77 ΕΓΣΣΕ). Για τον υπολογισμό του μέσου ημερήσιου όρου των αμοιβών, οι συνολικές αποδοχές που ο κάθε εργαζόμενος έλαβε κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα διαιρούνται διά του συνόλου των ημερών που περιλαμβάνονται στο διάστημα αυτό (και κατά τις οποίες ο μισθωτός εργάστηκε ή διατήρησε αξίωση για τις αποδοχές του).

22. ΒΙΒΛΙΟ ΑΔΕΙΩΝ

Κάθε εργοδότης υποχρεούται να τηρεί «Ειδικό Βιβλίο Αδειών», θεωρημένο από την Επιθεώρηση Εργασίας. Στο βιβλίο αυτό καταχωρούνται τα στοιχεία των εργαζομένων, οι περίοδοι χορήγησης αδειας και οι αποδοχές αδειας. Κάθε μισθωτός που λαμβάνει την άδειά του και εισπράττει τις αποδοχές αδειας υποχρεούται να υπογράψει στο βιβλίο των αδειών έναντι των σχετικών στοιχείων.

23. ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Α.Ν. 539/1945, Ν. 1264/1982, Ν. 1346/1983, Ν. 1837/1989, Ν. 2224/1994, Ν. 4504/1996, Ν. 2643/1998, Ν. 2639/1998, Ν. 2674/2002, Ν. 3144/2003, Ν. 3302/2004, Ν. 3655/2008, Ν. 3846/2010, Ν. 3996/2011, Ν. 4075/2012, Ν. 4093/2012

Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.: 1977, 1993, 1996, 1998-1999, 2000-2001, 2002-2003, 2004-2005, 2006-2007, 2010-2012

24. ΠΗΓΕΣ

- «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», ΙΩΑΝΝΗΣ Δ. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ 2012
- «ΕΠΙΤΟΜΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», ΣΤ. ΒΛΑΣΤΟΣ, ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ 2001
- «ΝΟΜΙΚΑ ΔΕΛΤΙΑ ΓΣΕΕ», ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΝΟΜΙΚΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Γ.Σ.Ε.Ε. τχ. 1-36
- «ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΒΑΣΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΕΘΝΙΚΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΣΣΕ ετών 1975-2005, ΚΟΙΝΗ ΕΚΔΟΣΗ ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ 2006
- «ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ – ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: Ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις», ΕΛΛΗ ΒΑΡΧΑΛΑΜΑ – ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ, ΕΚΔΟΣΗ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ

Σοφία Άννα Βέργου

Άντα Σταμάτη